



Entretiens professionnels et entretiens bilans : mise à jour du questions-réponses du ministère du Travail

Le 21 juin 2021, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a mis en ligne une version actualisée de son [questions-réponses](#) sur les entretiens professionnels et les entretiens bilans. Cette nouvelle version prend en compte les dispositions de la [loi n°2021-689 du 31 mai 2021](#) relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire. Le ministère précise également sa doctrine sur un certain nombre de points : l'appréciation de l'ancienneté au moment des entretiens bilans, la co-construction dans le cadre de la mobilisation du CPF et les conséquences d'un accord collectif modifiant la périodicité des entretiens professionnels.

Les principales échéances

- L'échéance du 30 juin 2021

Ainsi que le rappelle le questions-réponses du ministère, la [loi n°2021-689 du 31 mai 2021](#) relative à la gestion de la sortie de la crise sanitaire n'a pas modifié l'échéance pour organiser les entretiens professionnels prévus au cours de l'année 2020 et au cours du premier semestre 2021 : **les entreprises doivent les organiser avant le 30 juin 2021.**

- L'échéance du 30 septembre 2021

Ainsi que le rappelle le questions-réponses du ministère, la [loi n°2021-689 du 31 mai 2021](#) relative à la gestion de la sortie de la crise sanitaire modifie en revanche l'échéance pour organiser les entretiens bilans prévus au cours de l'année 2020 et au cours du premier semestre 2021 : **les entreprises doivent les organiser avant le 30 septembre 2021.** Dans les faits, il peut s'agir des derniers entretiens professionnels prévus sur une période de six ans.

Jusqu'à cette date, **sont suspendues les sanctions applicables** aux entreprises de plus de 50 salariés qui n'auraient pas respecté leurs obligations en matière de formation et d'organisation des entretiens professionnels. Cette suspension n'équivaut pas à une exonération des obligations en la matière.

Jusqu'à cette date également, les entreprises peuvent faire valoir le droit d'option instauré par [l'ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019](#) au moment des entretiens bilans des salariés concernés. Ce droit d'option s'apprécie salarié par salarié, et non pas au niveau de l'entreprise, et permet à cette dernière, au moment des entretiens bilans, de **choisir pour chaque salarié entre les critères de la loi de 2014 ou les critères de la loi de 2018 pour justifier de ses obligations** en matière de formation et d'organisation des entretiens professionnels.

Les principales évolutions de la doctrine du ministère

- **La notion d'ancienneté au moment de l'entretien bilan**

Le ministère précise dans son questions-réponses actualisé sa doctrine relative à l'appréciation de l'ancienneté du salarié au moment de l'entretien bilan. L'article [L. 6315-1 du code du Travail](#) indique en effet que la durée à prendre en compte pour organiser l'entretien bilan s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. **Cette ancienneté s'apprécie non pas de « date à date », mais en années révolues.**

Ainsi, l'entretien bilan d'un salarié doit être réalisé avant que ce dernier n'atteigne les sept ans d'ancienneté (soit au maximum la veille de la date marquant le début de la septième année d'ancienneté).

Exemple :

L'entretien bilan d'un salarié embauché le 24 juin 2016 doit être réalisé au plus tard le 23 juin 2023, soit lorsque ces six années d'ancienneté sont considérées comme révolues (et non pas le 24 juin 2022 au plus tard, ce qui correspondrait à la conception de « date à date »).

- **La prise en compte de la co-construction au moment de l'entretien bilan**

La doctrine du ministère évolue également en matière de co-construction. En effet, le cofinancement par l'entreprise d'une action de formation achetée via le CPF du salarié au sens de l'article [L. 6323-4 du code du Travail](#) permet à l'entreprise, au moment de l'entretien bilan du salarié, de satisfaire à ses obligations en matière d'organisation d'action de formation non obligatoire.

Pour rappel, selon les critères de la loi de 2018, l'entreprise doit en effet vérifier au moment de l'entretien bilan du salarié si ce dernier a bien bénéficié au cours de ces six dernières années de présence dans l'entreprise d'au moins une action de formation non obligatoire.

Ainsi, cette obligation est réputée satisfaite par l'entreprise au moment de l'entretien bilan si celle-ci a participé au cofinancement d'une action de formation achetée par le salarié via son CPF, si les conditions suivantes sont respectées :

- La mobilisation du CPF relève de l'initiative du salarié et implique son accord express conformément à l'article [L. 6323-2 du code du Travail](#) ;
- Le cofinancement est sollicité par le salarié dans le cadre d'une action de formation non obligatoire quand le coût de l'action est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF ;
- L'action de formation est réalisée au cours de la période évaluée au moment de l'entretien bilan ;
- L'employeur doit être en mesure d'apporter la preuve de la réalisation de l'action de formation et de sa participation au coût de la formation.

- **Les conséquences d'un accord collectif**

Ainsi que le rappelle le questions-réponses actualisé du ministère, le III de l'article [L. 6315-1 du code du Travail](#) dispose qu'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir **une périodicité des entretiens professionnels différente de celle définie au I du même article** (à savoir un entretien tous les deux ans, de « date à date »).

Le ministère précise dans son questions-réponses les conséquences de l'entrée en vigueur d'un tel accord collectif, qui ne peut, quoi qu'il arrive, pas remettre en cause l'obligation pour les entreprises d'organiser un entretien bilan tous les six ans.

En application des dispositions du III de l'article [L. 6315-1 du code du Travail](#), quand un accord collectif modifiant la périodicité des entretiens est conclu, **il s'applique, sauf stipulation contraire, pour l'ensemble du cycle d'entretiens en cours et pour les cycles d'entretiens suivants.**

Ainsi, les conditions d'application de la sanction prévue à l'article [L. 6323-13 du code du Travail](#) s'apprécieront au regard des nouvelles règles de périodicité fixées dans l'accord d'entreprise ou de branche à la fin de la période de six ans, même si ces règles ont été adoptées pendant cette période.

Votre contact au MEDEF

[Thibault JAGUENEAU](#), Pôle Social, Direction Education-Formation (DEF)